



УДК 34.03:[002:004] + 349.22:[002:004]
ББК Х401.114 + Х 405.116:Х401.114

Офман Е. М.

СОКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ РАБОТНИКОМ КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ЗЛУОПОТРЕБЛЕНИЯ ПРАВОО: НОВЫЕ ПОДХОДЫ И МЕХАНИЗМ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ

В статье рассмотрены случаи злоупотребления правом работником в форме сокрытия информации. На основе анализа судебной практики США и России выявлены специфические правовые последствия злоупотребления правом работником, сформулированы предложения о совершенствовании трудового законодательства; предложен механизм противодействия злоупотреблению правом в форме сокрытия информации со стороны работников.

Ключевые слова: злоупотребление правом, сокрытие информации, защита информации в трудовых отношениях, работник.

Ofman E. M.

WITHHOLDING OF INFORMATION BY THE EMPLOYEE AS A FORM OF ABUSE OF THE RIGHT: NEW APPROACHES AND MECHANISM OF RESISTANCE

In the article is considered the cases of abuse of the right of the worker in the form of information hiding. Based on the analysis of the judicial practice of the U.S. and Russia identified specific legal consequences of abuse of the right of the RA-ботником, proposals on improvement of labour legislation and proposed a mechanism of counteraction to the right in the form of withholding information from employees.

Keywords: abuse of rights, withholding of information, data protection in the employment relationship, the employee.

Информация в трудовом праве имеет определяющее значение на всех этапах регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: начиная со стадии трудоустройства у данного работодателя и заканчивая разрешением трудовых споров. В зависимости от информированности рабо-

дателя о тех или иных юридически важных сведениях о работнике, первый (работодатель) принимает те или иные решения (например, о необходимости заключения трудового договора без установления работнику испытания [с беременными женщинами (ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса Российской Федера-

ции¹); о сокращенном рабочем времени [работнику-инвалиду (ч. 1 ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации)]; о невозможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя за невинное поведение с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающим трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях (ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации); использование «донорских» дней в удобное для работника время без предварительного предупреждения об этом работодателя, в том числе для того, чтобы избежать увольнения за виновное поведение; о правомерности привлечения к дисциплинарной ответственности при отсутствии работника на работе в случае временной нетрудоспособности.

Несмотря на всю важность и значимость данных фактов, законодатель не установил в Трудовом кодексе Российской Федерации обязанность работников предоставлять указанную информацию работодателю, в связи с чем работник (либо претендент на работу) вправе предоставлять данные сведения по своему усмотрению и только в случаях, когда (по мнению работника) данные сведения необходимы в связи с трудовыми отношениями, что на практике порождает злоупотребление правом. Свобода работников в осуществлении своего права (право предоставлять информацию о себе, о членах семьи) является неограниченной, допускающей возможность воздерживаться от использования своего права в ущерб интересам работодателя и интересам других работников. Практика свидетельствует, что работники информируют работодателя о юридически значимых фактах только уже на стадии разрешения трудового спора, когда работодатель не может ничего изменить или исправить².

В современной судебной практике хрестоматийными стали формы злоупотребления правом работником, указанные в п. 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2

«О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»³: сокрытие информации временной нетрудоспособности на время увольнения работника с работы либо сокрытия того обстоятельства, что работник является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Между тем, можно отметить, что современное трудовое право развивается быстрее трудового законодательства и судебной практике известны иные, новые формы злоупотребления правом работниками и работодателями, по которым у судов не выработалась единая практика. Следует остановиться на этих новых формах злоупотреблений со стороны работников.

Чаще всего работники злоупотребляют правом в форме бездействия, как правило, скрывая от работодателя информацию, имеющую существенное значения для проведения кадровых процедур (увольнения – прежде всего):

1) сокрытие информации о прохождении дополнительного обучения по специальности, о присвоении работнику новой квалификации по имеющейся должности при проведении работодателем процедуры сокращения численности/штата работников⁴;

2) сокрытие работником-отцом информации о составе семьи, а также того обстоятельства, что мать (супруга этого работника) в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми⁵;

3) сокрытие информации о реальном основании прекращения трудового договора с прежним работодателем при трудоустройстве у нового работодателя (если разрыв трудовой связи был связан с виновным основанием расторжения трудового договора)⁶.

Какой механизм противодействия указанному поведению работников предлагает трудовое законодательство? К сожалению, Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает правовых последствий в отно-

шении злоупотребившего правом работника. Единственным актом, указывающим на правовые последствия сокрытия работником от работодателя информации, является постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2, в п. 27 которого указывается, что при установлении факта злоупотребления правом работником работнику суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

При этом нижестоящие суды выработали принцип, согласно которому именно работодатель должен доказать факт сокрытия от него работником информации при осуществлении тех или иных действий (в частности, при привлечении работника к дисциплинарной ответственности или при расторжении с ним трудового договора)⁷. Если работодатель докажет, что он запрашивал, а работник скрыл от него информацию, необходимую для принятия решения об увольнении, то увольнение будет признано законным⁸.

В связи с этим возникают вопросы о достаточности выработанных судебной практикой правовых последствий в случае установления факта злоупотребления правом со стороны работников и об иных (не связанных с судебным порядком рассмотрения и разрешения споров) способах противодействия работодателем сокрытия работником информации, имеющей важное значение в области регулирования отношений в сфере труда. Для ответа на данные вопросы считаю необходимым обратиться к судебной практике США.

В практике США также распространено злоупотребление правом работником в форме сокрытия юридически значимых фактов как при приеме на работу, так и в процессе работы у работодателя⁹. Например, гражданин США Джошуа Флинт (Joshua Flint) при приеме на работу не поставил в известность работодателя о своей инвалидности (он использовал протез стопы). Проработав в издательстве газеты *Houston Chronicle* два года, при переходе на другую работу он обратился в дирекцию газеты с требованием выплатить компенсацию в связи с фактом инвалидности.

Работодатель, не знавший ранее об этом, обратился в суд с вопросом об определении действий работника. Суд Хьюстона нашел в действиях Джошуа Флинта злоупотребление правом и отказал ему в выплате компенсации в связи с сокрытием факта инвалидности при приеме на работу.

Однако в судебной практике США имеются достаточно интересные формы злоупотребления правом работником. При этом обращает на себя внимание то, что в случае установления злоупотреблений со стороны работников суд встает на защиту прав и интересов работодателей. Кроме этого, интересны устанавливаемые судами США правовые последствия злоупотребления правом. Рассмотрим примеры.

В 2009 г. в Сиэтле, штат Вашингтон, у гражданки США Р. Вайклифа (R. Wyclef) при сдаче анализов при приеме на работу была выявлена ВИЧ-инфекция. Компания-работодатель, в которой работал Р. Вайклиф, обязалась за свой счет выплачивать ему ежемесячное пособие на дорогостоящее лечение, чтобы сохранить здоровье ценного сотрудника. В 2007 г. при очередном обследовании Р. Вайклиф получил отрицательный результат анализа на ВИЧ, впоследствии повторно подтвержденный. Однако он не счел нужным уведомить об этом работодателя и продолжал еще больше года получать деньги на лечение. Когда же был выявлен факт сокрытия работником информации о состоянии своего здоровья, работодатель обратился в суд с требованием определить действия своего работника и указать ответственность за них.

Законодательство США (в частности, Закон об американцах с ограниченной трудоспособностью) запрещает дискриминацию больных СПИДом. Кроме того, отдел Департамента труда по программам рассмотрения жалоб по федеральным контрактам требует лечения заболеваний типа СПИДа согласно Закону о профессиональной реабилитации¹⁰. Самым важным для большинства работодателей является то, что дискриминация людей, больных СПИДом, обычно считается незаконной¹¹.

В указанном случае суд Сиэтла обозначил действия Р. Вайклифа как злоупотребление правом и постановил вернуть компании-работодателю все денежные средства, полученные на лечение в период после снятия диагноза.

Действующее трудовое законодательство РФ устанавливает запреты на увольне-

ние с работы, на отказ в приеме на работу, а также ограничение иных прав и законных интересов ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции¹². Поэтому работник вправе предоставлять данные сведения по своему усмотрению, и только в случаях, когда они необходимы в связи с трудовыми отношениями, что на практике может порождать злоупотребление правом. Работодатель, в свою очередь, не вправе требовать предоставления подобной информации от работника, даже если законом установлен запрет на выполнение данной работы ВИЧ-инфицированными. Данный факт может быть установлен только при прохождении обязательного медицинского обследования.

Еще один интересный случай злоупотребления правом со стороны работника произошел в Нью-Йорке в 2008 г. Работник сети женской парфюмерной продукции за несколько месяцев до приема на работу произвел операцию по смене пола. Устраиваясь на работу, он не уведомил об этом работодателя и был принят за женщину. Помимо консультирования клиентов и продажи товара работник занимался разгрузкой и складированием поступающей продукции. Работодатель, будучи уверенным, что на работу была взята именно женщина, ежемесячно выплачивал работнику денежную надбавку за выполнение такого мужского труда. Более того, в качестве дополнительного бонуса каждая женщина-работник данной компании в конце квартала получала бесплатную парфюмерию. Подобный бонус был получен и данным работником.

После некоторого времени у работодателя возникли подозрения по поводу половой принадлежности работника. В результате собеседования «работница» призналась, что «раньше она действительно была мужчиной». По просьбе работодателя был проведен ряд анализов (в том числе анализ гормонов), в итоге однозначно определивший пол работника как мужской.

Работодатель уволил работника и обратился в суд, который однозначно определил действия работника как злоупотребление правом, так как при устройстве на работу им не была предоставлена достоверная информация о своей половой принадлежности. Суд постановил работнику вернуть работодателю деньги, полученные в качестве надбавки, а также вернуть сумму, эквивалентную стои-

мости всей полученной в качестве бонуса парфюмерии.

Анализируя приведенные примеры, можно сделать вывод, что сам факт злоупотребления правом со стороны работников в зарубежной практике является обоснованной причиной для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя. Как указывает Н. Демидов, в отраслях трудового права Великобритании, США, Ирландии, Новой Зеландии правовые нормы о расторжении трудового договора за совершение проступка направлены, скорее, на защиту работодателя от недобросовестного работника, чем на разграничение их интересов. В Великобритании одним из грубых трудовых проступков, достаточных для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, является злоупотребление доверием (п. 57 Процедурного кодекса № 1, изданного Консультативной службой примирения и арбитража)¹³.

Кроме этого, обращают на себя внимание правовые последствия, применяемые в отношении злоупотребившего правом работником: суды обязали работников вернуть работодателю денежные средства, полученные на лечение в период после снятия диагноза, а также деньги, полученные в качестве надбавки и бонусов.

Подобного правового последствия трудовое законодательство и судебная практика России не знают. Представляется, что российскому законодателю было бы целесообразно перенять данный позитивный опыт США: закрепить в Трудовом кодексе Российской Федерации обязанность злоупотребившего правом работника возместить причиненный им работодателю прямой действительный ущерб, а также возможность освободить работодателя, добросовестно выполняющего свои трудовые обязанности, от несения неблагоприятных последствий, возникших в результате злоупотребления правом со стороны работника.

Российской практике известны случаи, когда работодатель применительно к злоупотребившему правом работнику может применить такое правовое последствие, как отказ в заключении трудового договора. Это происходит тогда, когда претендент на работу, скрыв информацию о наличии у него заболевания, препятствующего заключению трудового договора, пытается вступить в трудовое правоотношение с работодателем.

Приведем пример. На работу токарем обр­атился кандидат, при проведении медицин­ского осмотра которого выяснилось, что он страдает эпилепсией. Данный вид работы от­носится к числу тяжелых работ, при осуществ­лении которых согласно ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации работники должны пройти обязательное психиатриче­ское освидетельствование. В частности, По­становлением Совета Министров — Прави­тельства РФ от 28 апреля 1993 г. № 377 «О реализации Закона РФ “О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее ока­зании”¹⁴ установлены медицинские психиатрические противопоказания для осуществле­ния отдельных видов профессиональной деятельности в условиях повышенной опасно­сти. Согласно данному акту общими медицин­скими психиатрическими противопоказания­ми при работе на токарных станках являются хронические и затяжные психические рас­стройства с тяжелыми стойкими или часто обостряющимися болезненными проявления­ми, в том числе и эпилепсия.

При устройстве на работу претендент скрыл от работодателя наличие у него данно­го заболевания. Скрытие информации о со­стоянии здоровья является злоупотреблени­ем правом, так как, реализуя свое право на заключение трудового договора, лицо вы­брало недобросовестный способ его реали­зации, чем поставило работодателя в неблагоприятное положение: своевременное предоставление данной информации позво­лило бы работодателю избежать материаль­ных издержек по проведению медицинского осмотра.

Между тем в некоторых случаях работо­датель может быть лишен права расторгнуть трудовой договор по своей инициативе. Это происходит тогда, когда трудовым законода­тельством предоставляются гарантии опре­деленным категориям работников. Напри­мер, данная ситуация возможна при заключении трудового договора или при его расторжении с беременной женщиной, когда она скрывает информацию о своей беремен­ности (ст. 70, 261 Трудового кодекса Россий­ской Федерации). Не предоставляя указан­ную информацию и злоупотребляя предоставленными трудовым законодатель­ством возможностями, женщина фактически ограничивает право работодателя самостоя­тельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения: он, вступив

в трудовые отношения с работницей, не мо­жет расторгнуть по своей инициативе трудо­вой договор даже в случае установления фак­та несоответствия работницы поручаемой ей работе или совершения дисциплинарного проступка, достаточного для увольнения (на­пример, прогула)¹⁵.

Еще один пример из судебной практики США. Суда­ми штата Луизиана в конце августа – начале сентября 2005 г. после разрушитель­ного урагана Катрина были вынесены поста­новления по ряду случаев, связанных со злоу­потреблением правом работниками по «донорским» дням. Многие жители штата в то время сдавали кровь для пострадавших в результате разрушений. Некоторые из них не уведомили об этом своих работодателей и позже использовали так называемый «вос­становительный день» по своему усмотре­нию. В результате на некоторых из них рабо­датели подали в суд, в том числе и за прогулы. В большинстве случаев суды стано­вились на сторону работодателей и опреде­ляли такие действия работников-доноров именно как злоупотребление правом¹⁶.

Судебная практика России по этому во­просу диаметрально противоположна. Суды, как привило, встают на сторону защиты прав и интересов работников. В частности, Поста­новление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (подп. «д» п. 39) разъясняет, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, когда ра­ботодатель вопреки закону отказал в их предоставлении и время использования работ­ником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии со ст. 186 Трудового кодекса Российской Федерации дня отдыха непосред­ственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает обязанности работо­дателя: освободить работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследо­вания; предоставить дополнительный день отдыха работнику после каждого дня сдачи крови и ее компонентов; сохранить за работ­ником его средний заработок за дни сдачи крови и ее компонентов. Одновременно с этим ст. 26 Федерального закона от 20 июля 2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»¹⁷ устанавливает обязанности

для работодателей по оказанию содействия субъектам обращения донорской крови и (или) ее компонентов в привлечении доноров к сдаче крови и (или) ее компонентов; по предоставлению работникам и военнослужащим, сдавшим кровь и (или) ее компоненты, гарантий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации; по предоставлению безвозмездно необходимых помещений для донации.

Однако указанные акты не содержат обязанности работника информировать своего работодателя о том, что он собирается сдавать, сдает или уже сдал кровь и ее компоненты.

Вместе с тем, рассматривая приведенные выше ситуации, следует поставить вопрос о том, должен ли работник информировать работодателя о своем особом статусе. Трудовое законодательство не содержит обязанности работника предоставлять работодателю информацию подобного рода, кроме норм ст. 21 и 214 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающих, что работник должен незамедлительно сообщить о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества); сообщить о каждом несчастном случае на производстве, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления). Однако вряд ли информацию о смене пола, донорстве, инвалидности возможно отнести к ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей или сохранности имущества.

По российскому законодательству любая информация, относящаяся к физическому лицу, составляет его персональные данные. Из смысла понятия «персональные данные работника», закрепленного в ст. 85 Трудового кодекса Российской Федерации, следует, что объем информации о работнике определяет работодатель. Вместе с тем законодатель установил границы, которые работодатель не вправе преступить при обработке и при получении информации от работника или о работнике. Во-первых, установлен перечень данных, обработка которых запрещена. Речь идет о специальных категориях персональных данных, к которым относятся сведения, касающиеся: расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиоз-

ных или философских убеждений, состоянии здоровья, интимной жизни, судимости. Обработка перечисленных данных может осуществляться только в случаях, предусмотренных в законодательстве (ст. 10 Федерального закона РФ от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»). Во-вторых, ст. 88 Трудового кодекса Российской Федерации запрещает работодателю запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником своей трудовой функции. На практике работодатель может обосновать свое требование о предоставлении работником сведений о состоянии здоровья, связывая его с возможностью (невозможностью) выполнять работу по обусловленной трудовой функции. Однако такое требование идет вразрез с нормами законодательства о защите персональных данных. В связи с этим применение названного исключения возможно только в рамках ст. 69 и 214 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающих случаи прохождения работником обязательного медицинского обследования.

Однако при прохождении такого обследования работодателю не должна быть предоставлена информация о конкретных заболеваниях работника, решается лишь вопрос о возможности выполнения работы или наличии противопоказаний для ее выполнения. В противном случае нарушается требование законодательства о сохранении врачебной тайны. Более того, следует отметить, что даже при оформлении листков нетрудоспособности сохраняется конфиденциальность диагноза.

Поэтому сообщение информации, составляющей персональные данные, является исключительно правом работника, в том числе и в тех случаях, когда имеются противопоказания для выполнения данной работы, и работник о них осведомлен на момент трудоустройства и в период осуществления трудовой функции. Чтобы исключить возможность злоупотребления правом, следует установить в Трудовом кодексе Российской Федерации следующее правило: если работник обладает специальным статусом, то для получения льгот и гарантий он сообщает данную информацию работодателю. Если работник не предоставляет работодателю сведения о своем особом статусе, то он считается отказавшимся от дополнительных гарантий и льгот; поведение работодателя должно регу-

лироваться не императивными, а диспозитивными нормами, т. е. должно быть поставлено в зависимость от возможности (невозможности) выполнения им своих обязанностей. Субъект не должен отказываться от своего права на тайну, поэтому при получении информации ограниченного доступа (персональных данных, личной и семейной тайны) требуется обеспечить в отношении таких сведений режим конфиденциальности. Обязанность по установлению такого режима в отношении информации о работнике, полученной в связи с трудовыми отношениями, возлагается на работодателя.

Помимо этого, представляется, что работодатель в некоторых случаях может самостоятельно бороться с непредоставлением недобросовестным работником необходимой информации для реализации гарантий, установленных трудовым законодательством, определив в локальных нормативных актах обязанность работников по своевременному информированию работодателя или его представителя о юридически значимых обстоятельствах, необходимых и достаточных для осуществления «хозяйской» власти.

Литература

- ¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
- ² Определение Верховного Суда Российской Федерации от 13 января 2006 г. № 46-В05-44 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».
- ³ Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.
- ⁴ forum.yurclub.ru/lofiversion/index.php/t84631.html (дата обращения 17 октября 2013 г.).
- ⁵ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 декабря 2011 г. № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. Е. Остаева» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 52. Ст. 7639.
- ⁶ Материалы семинара Головиной С. Ю. «Модульный курс по Трудовому кодексу Российской Федерации. Модуль 2. «Кадровые процедуры. Оформление трудовых отношений». – Екатеринбург, 22 ноября 2011 г.
- ⁷ Решение Ковдорского районного суда от 15.08.2011 по делу № 2-1046/2011 // <http://www.sudoved.ru/ru/docs/3282773> (дата обращения 11 декабря 2013 г.); Кассационное определение Томского областного суда от 08.02.2011 по делу № 33-272/2011 // <http://www.sudoved.ru/ru/docs/1727191> (дата обращения 11 декабря 2013 г.).
- ⁸ Решение Елецкого городского суда от 06.09.2011 // <http://www.sudoved.ru/ru/docs/3642329> (дата обращения 11 декабря 2013 г.); Кассационное определение Курского областного суда по делу № 33-57-2012 // <http://www.sudoved.ru/ru/docs/4982183> (дата обращения 11 декабря 2013 г.).
- ⁹ В законодательстве США сформулирован принцип запрета злоупотребления правом, под которым понимается недобросовестное осуществление сторонами трудового договора субъективных прав, когда управомоченное лицо создает иллюзию законности собственного поведения, направленного на необоснованное получение имущественных, организационных и других выгод, связанное с обманом другой стороны трудового договора — работника или работодателя (Forced labor // www.law.cornell.edu/uscode/18/uscode_sec_18_00001589----000-.html) (дата обращения 11 декабря 2013 г.)
- ¹⁰ Bureau of National Affairs. «Guidelines on AIDS» // Fair Employment Practices. 1989. March 30. P. 39.
- ¹¹ Десслер Г. Управление персоналом. М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004. С. 75.
- ¹² Федеральный закон от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 14. Ст. 1212.
- ¹³ Демидов Н. Выбор работодателя: увольнять или нет? Применение п. 6 ст. 81 ТК РФ // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. № 9.
- ¹⁴ Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1993. № 18.
- ¹⁵ Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 4 ноября 2004 г. № 343-О об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда г. Красноярска о проверке конституционности ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 51. Ст. 5263.
- ¹⁶ New Maplecroft report highlights poor labour standards in the Middle East // www.maplecroft.com/news/new_report_highlights_poor_labour_standards_in_middle_east_10.php (дата обращения 11 декабря 2013 г.).

¹⁷ Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 30. Ст. 4176.

¹⁸ Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. № 31 (ч. 1). Ст. 3451.

References

¹ Labour Code of the Russian Federation as of December 30, 2001 No. 197-FZ // *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*. 2002. No.1 (Part 1). Art. 3.

² Decision of the Supreme Court of the Russian Federation as of January 13, 2006 No. 46-V05-44 // *Spravochnaya pravovaya sistema «Konsul'tant Plyus»*.

³ Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation. 2004. No. 6.

⁴ forum.yurclub.ru/lofiversion/index.php/t84631.html (accessed October 17, 2013).

⁵ Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation as of December 15, 2011 No. 28-P «On the case of testing the constitutionality of part 4 of the Article 261 of the Labour Code of the Russian Federation in connection with the complaint of A.E.Ostaev» // *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*. 2011. No. 52. Art. 7639.

⁶ Materials of the seminar of S.Yu. Golovina 'Module course on the Labour Code of the Russian Federation. Module 2. HR procedures. Labour relations'. - Yekaterinburg, November 22, 2011.

⁷ Decision of Kovdorskii District Court as of 15.08.2011 on the case No. 2-1046/2011 // <http://www.sudoved.ru/ru/docs/3282773> (accessed December 11, 2013); Cassational ruling of Tomsk regional court as of 08.02.2011 on the case No. 33-272/2011 // <http://www.sudoved.ru/ru/docs/1727191> (accessed December 11, 2013).

⁸ Decision of Eletsksii City Court as of 06.09.2011 // <http://www.sudoved.ru/ru/docs/3642329> (accessed December 11, 2013); Cassational ruling of Kursk Regional Court on the case No. 33-57-2012 // <http://www.sudoved.ru/ru/docs/4982183> (accessed December 11, 2013).

⁹ The legislation of the USA has formed the principle of prohibition against abuse of rights under which dishonest implementation of rights by the labour treaty parties is understood. It is described as a case when a holder of the right (an authorized person) create an illusion of legitimacy and justice of his/her own behavior aimed at ill-found gaining of proprietary, or-ganizational and other benefits connected with a fraud. (Forced labor // www.law.cornell.edu/uscode/18/usc_sec_18_00001589----000-.html (accessed December 11, 2013)

¹⁰ Bureau of National Affairs. «Guidelines on AIDS» // Fair Employment Practices. 1989. March 30. P. 39.

¹¹ Dessler G. *Upravlenie personalom [Personnel management]*. Moscow: BINOM. Laborato-riya znaniy, 2004. p. 75.

¹² Federal Law as of March 30, 1995 No. 38-FZ «On control of the spread of diseases caused by immunodeficiency virus in the Russian Federation» // *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*. 1995. No.14. Art. 1212.

¹³ Demidov N. Vybor rabotodatelya: uvol'nyat' ili net? Primenenie p. 6 st. 81 TK RF [Employer's choice – to dismiss or not to dismiss? The application of provision 6, Art. 81 of the Labour Code of the Russian Federation] // *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika*. 2008. No. 9.

¹⁴ Collected Acts of the President and the Government of the Russian Federation. 1993. No. 18.

¹⁵ Decision of the Constitutional Court of the Russian Federation as of November 4, 2004 No. 343-O on refusal to accept for consideration the request of Soviet district court of Kras-noyarsk on testing the constitutionality of part 1 of the Article 261 of the Labour Code of the Russian Federation // *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*. 2004. No. 51. Art. 5263.

¹⁶ New Maplecroft report highlights poor labour standards in the Middle East // www.maplecroft.com/news/new_report_highlights_poor_labour_standards_in_middle_east_10.php (accessed December 11, 2013).

¹⁷ *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*. 2012. No. 30. Art. 4176.

¹⁸ *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*. 2006. No. 31 (part. 1). Art. 3451.

Офман Елена Михайловна, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права Уральского филиала ФГБОУ ВПО «Российская академия правосудия» (г. Челябинск), 454084, Челябинская область, г. Челябинск, просп. Победы, д. 160. E-mail: elena-ofman@yandex.ru

Elena Mikhailovna Ofman, Cand. Sc. Law, associate professor of the Department of the Civil Law of the Ural Branch of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education 'Russian Academy of Justice' (Chelyabinsk), 160, Pobedy Av., Chelyabinsk, 454084, Chelyabinsk Region. E-mail: elena-ofman@yandex.ru